

## DECRETO FISCALE: NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO E FISCALE

Il 22 ottobre 2021 è entrato in vigore il D.L. 146/2021, Decreto Fiscale, che ha portato numerose novità sia in materia di lavoro che in ambito fiscale.

### PRINCIPALI NOVITÀ

<b>FISCALE</b>	<b>ART. 1</b>	<i>Rimessione in termini per la Rottamazione -ter e saldo e stralcio</i>	Le rate relative alla Rottamazione-ter e del saldo e stralcio in <b>scadenza nel 2020 e il 28 febbraio, 31 marzo, 31 maggio e 31 luglio 2021</b> potranno essere versate <b>entro il 30 novembre 2021</b> senza sanzioni e interessi.
	<b>ART. 2</b>	<i>Estensione del termine di pagamento per le cartelle di pagamento notificate nel periodo dal 1° settembre 2021 al 31 dicembre 2021</i>	Il termine di pagamento delle <b>cartelle di pagamento</b> notificate <b>dal 1° settembre al 31 dicembre 2021</b> è prolungato a <b>150 giorni</b> (anziché 60) dalla notifica, senza interessi di mora ne recupero del debito da parte dell'agente di riscossione.
	<b>ART. 3</b>	<i>Estensione della rateazione per i piani di dilazione</i>	Per i piani di rateazione già in essere prima dell'inizio della sospensione della riscossione, il numero di <b>rate</b> che determina la <b>decadenza dalla rateazione concessa</b> , passa <b>da 10 a 18</b> .
	<b>ART. 7</b>	<i>Rifinanziamento Fondo automotive</i>	Rinnovati gli <b>incentivi per l'acquisto di veicoli</b> a basse emissioni. Veicoli incentivati: <ul style="list-style-type: none"> <li>• emissioni fino a 135 g/km Co<sub>2</sub>;</li> <li>• veicoli commerciali N1 e M1.</li> </ul>

<b>LAVORO</b>	<b>ART. 8</b>	<i>Indennità di malattia per quarantena e rimborso</i>	<p>Dal <b>31 gennaio 2020 al 31 dicembre 2021</b> i datori di lavoro privati hanno diritto a un <b>rimborso forfettario</b> pari a <b>600 euro per lavoratore</b> relativo agli oneri sostenuti per i dipendenti non aventi diritto all'indennità a carico dell'Istituto.</p> <p>Il rimborso è riconosciuto <b>solo</b> qualora l'attività lavorativa non potesse essere svolta in modalità agile.</p>
	<b>ART. 9</b>	<i>Congedi parentali</i>	<p>Il lavoratore genitore di <b>figli conviventi di età fino a 14 anni</b> può <b>astenersi</b> dal lavoro, alternativamente all'altro genitore, usufruendo del <b>congedo straordinario</b>, retribuito al <b>50%</b>, per un periodo pari</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• alla sospensione delle attività didattiche in presenza;</li> <li>• alla positività da COVID-19 del figlio;</li> <li>• alla quarantena del figlio disposta dall'ASL.</li> </ul> <p>Lo stesso diritto è riconosciuto anche ai <b>lavoratori autonomi</b> iscritti alla <b>Gestione separata INPS</b> con indennità pari al 50% di 1/365 del reddito individuato ai fini dell'indennità di maternità.</p> <p>Per i <b>lavoratori autonomi iscritti all'INPS</b>, invece, l'indennità è commisurata, per ogni giornata, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera.</p> <p>Per i <b>figli con disabilità</b> il congedo spetta <b>senza limiti</b> di età del figlio.</p> <p>I periodi di <b>congedo parentale</b> fruito dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 possono essere <b>convertiti</b> in congedo Covid-19.</p> <p>Per i genitori di <b>figli</b> di età compresa <b>tra 14 e 16 anni</b> è ammesso il diritto di <b>astenersi</b> ma <b>senza</b> riconoscimento della <b>retribuzione</b> e <b>indennità</b>, rimane fermo il divieto di licenziamento e la conservazione del posto.</p>

<b>LAVORO</b>	ART. 11	<i>Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale</i>	<p>I datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica COVID-19 possono ricorrere al <b>FIS e alla CIGD</b> per una durata massima di <b>13 settimane</b> nel periodo <b>tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2021</b>.</p> <p>La domanda di integrazione salariale potrà riguardare i <b>lavoratori in forza al 22 ottobre 2021</b>.</p> <p><b>Non è dovuto il contributo addizionale.</b></p> <p>Per tutto il periodo in cui si fruisce del trattamento di integrazione salariale <b>rimane</b> fermo il <b>divieto di licenziamento collettivo e per giustificato motivo oggettivo</b>. Rimangono comunque possibili i licenziamenti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• per motivi disciplinari</li><li>• per cessazione definitiva dell'attività dell'impresa<ul style="list-style-type: none"><li>• per fallimento</li><li>• per accordo collettivo aziendale.</li></ul></li></ul>
---------------	---------	---	--